

Les Cahiers de droit



A. E. AUST, *Le contrat d'emploi*, Cowansville, Les Éditions Yvon Blais, 1988, 235 pages. ISBN 2-89073-675-X, 20 \$.

Réjean Breton

Volume 30, numéro 3, 1989

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/042979ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/042979ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Faculté de droit de l'Université Laval

ISSN

0007-974X (imprimé)

1918-8218 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer ce compte rendu

Breton, R. (1989). Compte rendu de [A. E. AUST, *Le contrat d'emploi*, Cowansville, Les Éditions Yvon Blais, 1988, 235 pages. ISBN 2-89073-675-X, 20 \$.] *Les Cahiers de droit*, 30(3), 808–809. <https://doi.org/10.7202/042979ar>

l'aide du ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation pour engager à temps plein des agronomes spécialisés en gestion. Chaque syndicat regroupe une cinquantaine d'agriculteurs qui, aidés par le ministère, paient les services du professionnel.

L'auteure suggère aussi des réformes eu égard à sa bonne connaissance des systèmes agraires étrangers. Ainsi l'exemple de la France qui permet aux agriculteurs locataires d'exiger des baux à long terme et les incite à l'investissement dans la machinerie devrait être imité. Le travail d'envergure de l'auteure est sûrement digne de mention.

Édith FORTIN
Université Laval

A. E. AUST, **Le contrat d'emploi**, Cowansville, Les Éditions Yvon Blais, 1988, 235 pages. ISBN 2-89073-675-X, 20 \$.

C'est dans ce mouvement de la redécouverte de l'individu que vient frapper, avec un peu de retard, comme toujours en droit, cette vague de décisions sur le congédiement de droit commun. Les nombreuses interventions de la Cour d'appel depuis deux ans sont la meilleure illustration du déplacement important qui s'opère du côté du droit individuel du travail. *Le contrat d'emploi* arrive donc à point pour défricher ce champ encore inoccupé ou presque. Son auteur articule ses développements autour des grandes catégories classiques en matière de contrat de travail : obligations de l'employeur, obligations de l'employé et résiliation du contrat.

L'employeur doit fournir un certain travail, comportant certaines responsabilités, en un lieu convenu ; il encadre l'employé et lui fournit les instruments requis ; la durée du contrat est centrale et commande des obligations en conséquence. L'employeur doit rémunérer et assurer la sécurité de l'employé ; le salaire revêt diverses facettes exposées rapidement dans le volume et

l'obligation de sécurité est l'occasion d'un survol du droit statutaire en la matière.

L'employé est tenu d'exécuter le travail convenu en toute loyauté. Cela implique qu'il soit présent et en état de remplir adéquatement ses fonctions. Compétence et obéissance sont au cœur de l'obligation d'exécution. L'obligation de loyauté emprunte des formes aussi diverses que l'honnêteté, le respect de la réputation de l'employeur, la confidentialité, l'obligation dite « de fiducie » et celle de non-concurrence.

Ces obligations des deux parties naissent et se nourrissent le plus souvent du seul vécu du contrat ; c'est dans ce vivier que prennent forme les conditions implicites dont la signification et la portée restent toujours un domaine peu exploré dans la Belle Province.

L'auteur arrive ensuite à la partie la plus importante et la plus difficile de son sujet, la résiliation du contrat de travail et les dommages en résultant. Cette question est d'une importance capitale parce que c'est à ce stade qu'intervient presque toujours le juge, qui ne connaît le contrat de travail qu'à travers le prisme des données entourant sa rupture par l'employeur. Mais elle est aussi extrêmement complexe parce que se situant au confluent de toutes les influences et de toutes les contradictions qui peuvent naître d'un amalgame hétéroclite de droit français et nord-américain, individuel et collectif, civil et statutaire.

Le chapitre sur la résiliation tient en vingt-cinq pages dont une quinzaine vont au congédiement ; ce développement est amplement justifié mais il est étonnant qu'un thème aussi considérable soit traité en vrac, d'un seul bloc, sans aucune division qui vienne aérer et éclairer le propos, alors que par ailleurs, partout dans le livre, l'auteur multiplie les sections d'une demi-page sur les thèmes les plus anodins, au point de nous faire échapper l'essentiel.

Viennent ensuite le chapitre sur les dommages contractuels et celui sur la responsabilité civile. Nous comprenons tous la position centrale qu'occupe le préavis dans

l'établissement des dommages subis par l'employé victime d'une rupture unilatérale d'un contrat de travail à durée indéterminée. Ce que nous comprenons moins bien, ce sont les trois maigres pages qu'y consacre l'auteur. La section sur le préavis se perd au travers de plus d'une quinzaine d'autres sections sur les commissions, bonis, frais d'adhésion à un club privé et autres frais de tous ordres qui ne sont que des retombées qui résulteront de l'octroi d'un délai-congé par le juge. C'est ainsi que le principal disparaît sous les accessoires. Et, par voie de conséquence, le débat sur le préavis s'en trouve inévitablement escamoté. Rien ou à peu près sur sa nature et si peu sur les facteurs qui le déterminent. Et pourtant, toutes les décisions judiciaires sur le congédiement comportent ce débat sur la durée du délai-congé ; une analyse même sommaire de la jurisprudence passe nécessairement par une réflexion sur le comment et le pourquoi des facteurs qui en conditionnent la durée. L'ancienneté, devenue selon la Cour d'appel l'un des facteurs majeurs, ne se retrouve même pas dans la liste atrophiée de ceux survolés à toute allure par l'auteur. Nous comprenons qu'il était plus facile de consacrer dix pages à un tableau statistique des préavis raisonnables accordés ces dix dernières années.

Le chapitre sur la responsabilité civile comporte cette lacune qu'il ne tient pas compte de l'élargissement considérable opéré en 1987 par la Cour d'appel concernant l'abus de droit : le seul comportement maladroite est désormais couvert et la preuve de l'intention malicieuse n'est plus requise, contrairement aux propos que tient l'auteur là-dessus. Une ouverture de cette importance risque fort de renouveler le droit en la matière ; les développements sur l'abus de droit centrés sur l'intention malicieuse sont maintenant « caducs » pour employer une expression paradoxalement revenue à la mode.

Conditions implicites, préavis et abus de droit sont les trois paramètres majeurs par où passent nécessairement tout débat portant sur la rupture unilatérale du contrat de travail à durée indéterminée (généralement appelée congédiement), si l'on veut rejoindre la réalité socio-économique. Les conditions implicites viennent fournir l'éclairage essentiel à la détermination du préavis et des dommages moraux, ce qui implique et commande que leur nature et leur portée soient mieux connues. L'implicite est le « langage » du contrat de travail et l'auteur d'une étude sur ce type de contrat doit se gouverner en conséquence, et ce, jusqu'au stade de la résiliation et surtout à ce stade. Sans attendre de solutions, nous aurions souhaité que les principales questions, qui sont aussi les plus difficiles, soient identifiées dans leurs données principales, plutôt que d'être contournées ou même ignorées.

Nous parlions au début de champ inoccupé. Ce droit vit une véritable explosion jurisprudentielle qui ne fait que recouvrir une réalité socio-économique autrement plus importante. Il faudra sans doute attendre que la poussière retombe un peu avant de mieux percevoir ce que sera la nouvelle situation qui en résultera. Mais on peut d'ores et déjà se tourner du côté des conditions implicites, du préavis modernisé et de l'abus de droit pour nous fournir les principaux instruments d'analyse.

Dans l'entre-temps il fallait bien que quelqu'un se porte volontaire pour une mission d'exploration. Monsieur Aust a opéré une première classification du matériel et, comme praticien du droit, son mérite s'en trouve d'autant plus grand. Il est à espérer que d'autres assureront le prolongement indispensable que suggère et appelle cette première ébauche.

Réjean BRETON
Université Laval